

## **Styrelsens redovisning av ersättningsutskottets utvärdering enligt punkten 9.1 i Svensk kod för bolagsstyrning**

Ersättningsutskottet har ansett att både ersättningsstruktur och ersättningsnivåer är väl avvägda, marknadsmässigt balanserade och kan motiveras utifrån befattningshavarnas kompetens, ansvar och prestation. Utskottet har konstaterat att antagna riktlinjer har följts när utbetalning av lön och bonus har gjorts för 2014.

### **Uppföljning och utvärdering**

Styrelsen för ICA Gruppen AB har ett ersättningsutskott, vilket består av ordföranden Claes-Göran Sylvén och styrelseledamöterna Andrea Gisle Joosen och Fredrik Häglund. Sedan årsstämman 2014 t o m årsstämman 2015 har utskottet haft 5 protokollförda möten samt däremellan underhandskontakter vid behov.

I enlighet med punkt 9.1 i Svensk kod för bolagsstyrning har ersättningsutskottet följt och utvärderat tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska besluta om samt gällande strukturer och ersättningsnivåer i bolaget likväl som pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen. Vidare har gjorts en uppföljning av utfallet vad avser övriga rörliga ersättningar.

Ersättningsutskottets utvärdering har utgått från bolagets resultat, kompletterat med enkäter till bolagets ledning samt styrelsens egna observationer under året.

### **Gällande riktlinjer**

Årsstämman 2014 beslutade att bolagets ersättningsformer för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga, motivera de ledande befattningshavarna till att stärka koncernens marknadsposition och resultat, samt vara kopplade till ökat aktieägarvärde och långsiktigt värdeskapande. Dessutom ska de rörliga ersättningarna vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier. Den totala ersättningen ska bestå av följande komponenter: fast lön, pensionsförmåner, avgångsvederlag, bonus samt övriga ersättningar och förmåner. En mer utförlig beskrivning av gällande riktlinjer finns i underlaget till beslutspunkt 19 i kallelsen till årsstämman 2014.

### **Uppföljning och utvärdering av gällande riktlinjer samt ersättningsstruktur och ersättningsnivåer**

Denna uppföljning och utvärdering avser de riktlinjer samt ersättningsstruktur och ersättningsnivåer som beslutades på årsstämman 2014.

På årsstämman 2014 beslutades att Vd och övriga ledande befattningshavare precis som tidigare år ska omfattas av rörliga ersättningsystem i form av kontant bonus. Bonusens storlek maximerades

per person och år till motsvarande 104 procent av årslönen för Vd och till motsvarande 52 procent av årslönen för övriga ledande befattningshavare och består dels av ett kontantbaserat bonusprogram kopplat till budget per räkenskapsår (Årligt bonusprogram), dels av ett kontantbaserat treårigt bonusprogram kopplat till värdeskapande i koncernen (Långsiktigt bonusprogram).<sup>1</sup>

Avseende Årligt bonusprogram beslutades att målen skulle vara objektivt mätbara samt relaterade till budget och bestå av finansiella och operativa mål kopplade till ICA Gruppens strategiska teman.

Avseende Långsiktigt bonusprogram 2014 beslutades att målen skulle vara objektivt mätbara och bestämmas av styrelsen samt vara kopplade till både absoluta och relativa prestationskrav. Uppfyllelse av de absoluta prestationskraven skulle stå för 60 procent av det maximala utfallet i långsiktigt bonusprogram och avse (i) rörelsemarginal (EBIT margin) exklusive engångsposter (ii) avkastning på sysselsatt kapital (ROCE) i koncernen exklusive ICA Banken och (iii) ökning av nettoomsättning (Net Sales increase). De relativa prestationskraven skulle stå för resterande 40 procent av det maximala utfallet i långsiktigt bonusprogram och avse bolagets placering i en jämförelsegrupp bestående av tio bolag inom Europa som bedriver liknande verksamhet. Utfallet är beroende av bolagets placering i denna jämförelsegrupp vad gäller (i) ökning av nettoomsättning (Net Sales increase) och (ii) EBIT-marginal (EBIT margin).

För Årligt bonusprogram 2014 uppgår maximalt utfall för Vd till 54 procent av maximal bonus och för övriga ledande befattningshavare uppgår genomsnittet till 27 procent av maximal bonus. Avseende det Långsiktiga bonusprogrammet som beslutades på årsstämman 2014 har en tredjedel av programmets löptid avverkats.

Ersättningsutskottet har ansett att utformningen av pågående 2014 års bonusprogram var bra och premierar bolagets långsiktiga strategi. Det ger utrymme för styrelsen att inför varje årsstämma anpassa målen efter rådande omständigheter, såväl internt som externt.

Sammantaget har ersättningsutskottet ansett att både ersättningsstruktur och ersättningsnivåer är väl avvägda, marknadsmässigt balanserade och kan motiveras utifrån befattningshavarnas kompetens, ansvar och prestation. Utskottet har vidare konstaterat att antagna riktlinjer har följts när utbetalning av lön och bonus har gjorts.

Enligt de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2014 äger styrelsen rätt att frångå riktlinjerna om särskilda skäl föreligger. Följande tillfällen har styrelsen frångått riktlinjerna då särskilda skäl föreligger:

#### *Stay On avtal ICA Norge AS*

I syfte att vidta åtgärder för att säkerställa att Vd inom ICA Norge AS under en period kvarstår i anställning, för att utföra arbete utifrån fastställd plan, har VD inom ICA Norge AS erbjudits en möjlighet att omfattas av Stay-on-bonus.

<sup>1</sup> För information om de ersättningar som utgått till Vd och övriga ledande befattningshavare avseende 2014 hänvisas till not 4 (sidorna 85-87) i årsredovisningen 2014.

### *Aktieinvesteringsprogram 2014 för IMT*

Avseende det Aktieinvesteringsprogram 2014 som stämman 2014 fattade beslut om har styrelsen beslutat om en förskjuten förvärvsperiod, från april-juni 2014 till 13 november - 31 december 2014. Utbetalningen har skjutits upp i motsvarande mån. Bakgrunden till den förskjutna perioden är att berörda ledande befattningshavare varit förhindrade att förvärva aktier enligt lag då de innehaft s.k. insiderinformation om pågående affärsprojekt.

### *Pågående Långsiktiga bonusprogram*

Mot bakgrund av pågående försäljningen av ICA Norge AS kommer Vd ICA Norge AS erhålla ersättning motsvarande full programperiod avseende Långsiktigt bonusprogram 2013. Ersättningen är beräknad på genomsnittligt historiskt utfall av ICA Gruppens avslutade långsiktiga bonusprogram.<sup>2</sup>

Stockholm den 11 mars 2015

Styrelsen i ICA Gruppen AB

  
Claes-Göran Sylvén


  
Göran Blomberg

  
Andrea Gisle Joosen

  
Bengt Kjell

  
Jan Olofsson

  
Peter Berlin

  
Cecilia Daun Wennborg

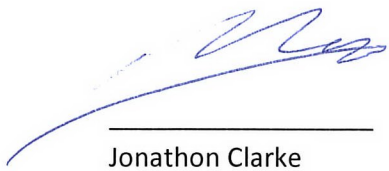
  
Fredrik Hägglund

  
Magnus Moberg

  
Magnus Rehn

---

<sup>2</sup> Snittutfall för Långsiktigt bonusprogram 2010, Långsiktigt bonusprogram 2011 samt Långsiktigt bonusprogram 2012, som avslutas 31/12 2014



---

Jonathon Clarke

